

Kirche und Gesellschaft

Herausgegeben von der
Katholischen Sozialwissenschaftlichen
Zentralstelle Mönchengladbach

Nr. 158

Streik aus sozialethischer Sicht

von Norbert Glatzel

Verlag J. P. Bachem

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ behandelt jeweils aktuelle Fragen aus folgenden Gebieten:

- Kirche in der Gesellschaft
- Staat und Demokratie
- Gesellschaft
- Wirtschaft
- Erziehung und Bildung
- Internationale Beziehungen / Dritte Welt

Die Hefte eignen sich als Material für Schul- und Bildungszwecke.

Bestellungen sind zu richten an die
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Viktoriastraße 76
4050 Mönchengladbach 1

Redaktion:
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Mönchengladbach

In der Friedensdiskussion wurde und wird immer wieder eine kurze Passage aus der Enzyklika „Pacem in terris“ von Johannes XXIII. aus dem Jahre 1963 zitiert:

„Mehr und mehr hat sich in unseren Tagen die Überzeugung unter Menschen verbreitet, daß die Streitigkeiten, die unter Umständen zwischen den Völkern entstehen, nicht durch Waffengewalt, sondern durch Verträge und Verhandlungen beizulegen sind (126).

Freilich gestehen Wir, daß diese Überzeugung meist von der schrecklichen Zerstörungsgewalt der modernen Waffen herrührt, von der Furcht vor dem Unheil grausamer Vernichtung, die diese Art von Waffen herbeiführen kann. Darum widerstrebt es in unserem Zeitalter, das sich rühmt, Atomzeitalter zu sein, der Vernunft, den Krieg noch als das geeignete Mittel zur Wiederherstellung verletzter Rechte zu betrachten.“ (127).

Diese Aussage des Papstes bezieht sich eindeutig auf den äußeren Frieden, auf die Beziehungen zwischen den Völkern und die Art und Weise, wie Spannungen zwischen ihnen zu lösen sind – nicht mit Kampfmitteln sondern durch Verträge und Verhandlungen. Ich meine aber, daß sie sich auch auf den inneren Frieden übertragen läßt und zwar dort, wo Streitigkeiten zwischen autonomen Gruppen im Staat beizulegen sind. Ein Paradebeispiel dafür ist die Tarifautonomie, in der es regelmäßig bei der Festsetzung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu Spannungen kommt. Auch sie gilt es, wegen der mit Arbeitskämpfmaßnahmen verbundenen Schäden, nicht durch Machtmittel wie Streik und Aussperrung, sondern mit Vernunft, durch Verhandlungen und Verträge, beizulegen.

I. Die Aussagen der Kirche zum Streik

Widerspricht die These, Arbeitskämpfmaßnahmen sind keine vernünftigen Mittel, um (vermeintliche) Rechte durchzusetzen, nicht den Aussagen in der katholischen Sozialtradition, in der der Streik, wenn auch nicht als das, aber doch als ein Mittel zur Durchsetzung von Lohnforderungen und zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen anerkannt worden ist?

Der Blick in die Sozialzyklen zeigt in bezug auf den Streik eine eher skeptische Haltung:

- Rerum novarum (1891) stellt fest, daß Arbeitseinstellung allen „zum Schaden“ gereicht und den „Frieden im Staat“ stört(31).
- Die Aussagen von Quadragesimo amo (1931) stehen im Kontext der „berufständischen Ordnung“, die den Gegensatz zwischen den verschiedenen Klassen zu einer Kooperation der in einem Berufsfeld Tätigen umgestaltet wissen wollte. Arbeitseinstellungen als Streit in einem Berufsstand können dann nur verboten sein und müssen von außen geschlichtet werden. Aber auch hinter

diesem Denkmodell steht als letztes Ziel die „friedliche Zusammenarbeit der Klassen“ (94 und 95).

- Pius XII. hat in seiner Weihnachtsansprache 1953 die Arbeiter und Arbeiterinnen mit Blick auf ihre große „Verantwortung gegenüber dem Gemeinwohl“ gemahnt, ihre Ansprüche nicht „etwa mit lauten Kundgebungen und übelberatenen Aufzügen geltend zu machen“. Sie würden damit „einen unschätzbaren Beitrag zur Beruhigung und zum Vorteil für alle im sozialen Zusammenleben“ leisten (Aufbau und Entfaltung des gesellschaftlichen Lebens. Soziale Summe Pius XII.; hrsg. von Arthur-Fridolin Utz O.P. und Joseph-Fulko Groner O.P., 3 Bde., Freiburg/Schweiz 1954-1961, 682).

- Auch das II. Vatikanische Konzil tritt in der Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“ (1965) entschieden dafür ein, in Auseinandersetzungen um wirtschaftliche oder soziale Interessen nach friedlichen Lösungen zu suchen: „An erster Stelle muß immer die ehrliche Aussprache der Beteiligten stehen. Nichtsdestoweniger wird auch unter den heutigen Verhältnissen der Streik, wenn auch nur als letzter Behelf, unentbehrlich bleiben, um Rechte der Arbeiter zu verteidigen, oder berechnete Forderungen durchzusetzen. So schnell wie möglich muß dann aber versucht werden, den Weg zur Wiederaufnahme von Verhandlungen und gemeinsamen Überlegungen über eine Verständigung zu finden“ (68,3).

Erstmals wird hier der Streik als ultima ratio in einer Auseinandersetzung um berechnete wirtschaftliche oder soziale Interessen gesehen, der aber so schnell wie möglich wieder zu beenden sei.

- Octogesima adveniens (1971) anerkennt den Streik „als äußerstes Mittel der Verteidigung“, warnt die Gewerkschaften aber davor, bei einer günstigen Machtkonstellation, „der gesamten Wirtschaft und damit der Gesellschaft im Ganzen übermäßige Belastungen aufzuerlegen oder ausgesprochen politische Forderungen durchzusetzen“. Es gilt die Grenze zu beachten, „über die hinaus die Gesamtheit der (aus dem Streik) erwachsenden Schädigungen das Maß des Vertretbaren übersteigen“ (14).

- Ähnlich argumentiert Johannes Paul II. in Laborem exercens (1981), wenn er den Streik „als eine unter den notwendigen Bedingungen und in den rechten Grenzen erlaubte Methode“ anerkennt, aber vor Mißbrauch warnt: Streik kann „zu einer Lähmung des ganzen sozio-ökonomischen Lebens führen, und das widerspricht den Erfordernissen des Gemeinwohls der Gesellschaft“ (20,7). Das Fazit aus diesem Gang durch die Dokumente der kirchlichen Sozialverkündigung zeigt die große Skepsis der Kirche gegenüber Arbeitskämpfen. Sie werden seit dem Konzil als ultima ratio zur Verteidigung berechtigter Interessen angesehen, die aus ihnen erwachsenden Schäden für das Gemeinwohl müssen dabei aber in Grenzen bleiben. Letztlich geht es der Kirche immer um den inneren Frieden, den es zu wahren oder rasch wieder herzustellen gilt.

II. Streikethik

Aussagen der Kirche zu sozialen Fragen stehen immer im Konnex mit der sozialen Wirklichkeit und der sie begleitenden ethischen Diskussion. Umgekehrt aber haben solche Aussagen auch direkte Auswirkungen auf die Weiterentwicklung dieser ethischen Diskussion.

Bis zum Erscheinen der Enzyklika „Rerum novarum“ haben Moraltheologen „den Streik unter dem Gesichtspunkt privatrechtlicher Abmachungen ... im Kapitel über den Lohn- oder Arbeitsvertrag“ behandelt.¹⁾ Man unterschied dabei zwischen dem Angriffs- bzw. Meliorationsstreik zur Verbesserung der Lohn- oder Arbeitsbedingungen und dem Abwehrstreik, der sich gegen Verletzungen von Arbeitsverträgen richtete. Während man den Angriffsstreik als unerlaubt ansah, weil er sich gegen bestehende (gerechte) Verträge wandte, galt der Abwehrstreik als erlaubt, solange er sich als Notwehr gegen ein erlittenes Unrecht richtete. Er war also dann gerechtfertigt,

- wenn ein tatsächlich drohendes Unrecht durch einen Gegenangriff abgewehrt werden kann,
- wenn das verletzte Recht bzw. das bedrohte oder geschädigte Gut in etwa proportional ist mit dem Recht bzw. Gut, das bei der Gegenwehr verletzt wird,
- wenn der Gegenangriff nicht weiter geht, als zur Abwehr des Unrechts nötig ist und
- wenn keine friedlichen Mittel zur Abhilfe zur Verfügung stehen.²⁾

Erst nach dem Erscheinen von „Rerum novarum“ wurde in der Auseinandersetzung zwischen den Verbänden der katholischen Arbeitervereine³⁾, zwischen der Berliner Richtung, die sich mehr für die religiöse Orientierung der Arbeitervereine aussprach, und der Mönchengladbacher Richtung, die für interkonfessionelle Gewerkschaften und kollektive Tarifverträge eintrat, von der Berliner Richtung immer wieder darauf aufmerksam gemacht, daß Streik und Aussperrung keine rein privatrechtliche Angelegenheiten sind, „die nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, sondern daß in weitem Umfang auch das allgemeine Wohl davon berührt wird“⁴⁾. Die Folge dieses Streits war, daß in der ethischen Diskussion Arbeitskämpfe nicht mehr nur privatrechtlich, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der gesellschaftlichen Ordnung gesehen wurden.

Diese Sicht gewann die Oberhand, als der Streik nach dem Ersten Weltkrieg immer mehr „den Charakter der Notwehr (verlor) und ... zum Kampfmittel für einen gerechten Lohnanteil und menschengerechte Arbeitsbedingungen (wurde)“⁵⁾. In der Tarifordnung von 1918 wurden die Gewerkschaften als kollektivrechtliche Tarifpartei staatlich-rechtlich anerkannt, wohl der wesentliche Schritt, den Streik völlig aus der privatrechtlichen Sicht herauszuheben.⁶⁾ So mußten nun auch die Bedingungen für die Rechtfertigung neu formuliert werden. Nikolaus Monzel hat sie wie folgt zusammengefaßt:

„1. Die Arbeitnehmer dürfen nur gerechte und praktisch mögliche Forderungen stellen. ...

2. Es muß eine vernünftige Proportionalität zwischen den erstrebten Forderungen, also dem Zweck, und den durch das Mittel des Streiks eintretenden und dabei fast immer unvermeidbaren Nachteilen bestehen. ...

3. Der Streik ist, weil er ein Kampfmittel ist, erst als ultima ratio erlaubt, das heißt: wenn alle anwendbaren Mittel erschöpft sind. ...

4. Die für ein Mindestniveau des öffentlichen Wohles unentbehrlichen Notstandsarbeiten dürfen bei einem Meliorationsstreik nicht ausfallen. ...

5. Auch bei einem Streik mit gerechten Zielen dürfen keine unerlaubten Mittel eingesetzt werden.“⁷⁾ Genannt werden die „Anwendung physischer Gewalt“, „Beschädigung fremden Eigentums durch positive Eingriffe“, „tumultuarische Störung der öffentlichen Ordnung“, „Lügen, Verleumdung und Aufhetzung zum Personen- und Klassenhaß“⁸⁾.

Neben diesen fünf von Nikolaus Monzel formulierten Bedingungen müssen heute wohl noch zwei weitere hinzugefügt werden:

6. Ein Streik darf nur von einer Gewerkschaft ausgerufen werden, wenn er „von einer durch Urabstimmung ermittelten Mehrheit der Arbeiterschaft der Betriebe, die vom Streik betroffen wären, gutgeheißen ist“⁹⁾.

7. Ein Streik darf sich seiner Intention nach nicht unmittelbar gegen unbeteiligte Dritte oder das Gemeinwohl richten.

Diese Anforderungen gleichen in ihren Inhalten den Bedingungen, die in der Spätscholastik von Franz Suarez aufgestellt wurden, um enge Grenzen für die Erlaubtheit zur Führung von Kriegen¹⁰⁾ zu ziehen, die man aus prinzipiellen Gründen nicht verwerfen konnte. Wie mit jener Kriegsrechtslehre die Kriege nach außen auf ein Mindestmaß beschränkt werden sollten, so sollen auch die Bedingungen für die Erlaubtheit eines Arbeitskampfes dazu dienen, Streiks und Aussperrungen zur Sicherung des inneren Friedens auf ein Minimum zu begrenzen.

Das Herausstellen dieser Grundintention erscheint mir wichtiger als die Frage, wie diese Bedingungen zusammenhängen, oder die andere Frage, ob sie im einzelnen exakte Grenzen definieren, die durch die Rechtsprechung überprüfbar wären. Die Fragen:

- was ist eine gerechte Forderung;
- waren alle Möglichkeiten des Verhandeln ausgeschöpft oder glaubte das nur eine Partei;
- welche Schäden gegenüber Dritten sind unvermeidbar und welche sind direkt gewollt als Mittel der Erpressung gegenüber dem Verhandlungsgegner lassen sich immer nur im konkreten Einzelfall klären – dazu soll später noch etwas gesagt werden.

Die ethische Diskussion hat den Streik in den gezeichneten Grenzen als Mittel zur Gestaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen¹¹⁾ anerkannt. Das darf und

soll in keiner Weise bestritten werden. Ihr Ziel war aber immer, Streiks um des inneren Friedens willen möglichst einzugrenzen.

Ich schließe mich der Meinung von Johannes Messner an, der feststellt: Man kann das Recht zum Streik nicht abschaffen, weil es in „zwei natürlichen Freiheitsrechten“ begründet ist: „erstens in der Freiheit des Menschen zur Leistung oder Nichtleistung von Arbeit je nach Einigung bzw. Nichteinigung über die dafür maßgeblichen Bedingungen und zweitens in der Freiheit der Vereinigung (Koalitionsfreiheit) zu allen nicht gemeinwohlwidrigen Zwecken“¹²⁾. Nach Johannes Messner kann deshalb der Streik „ein unerlässliches Mittel in der Hand der organisierten Arbeiterschaft bilden, berechnete Ansprüche durchzusetzen. Es ist aber immer mit einer Schädigung eines oder mehrerer Betriebe, zumeist auch eines größeren Teils oder auch der Gesamtheit des Staatsvolkes verbunden, außerdem immer ... mit nachteiligen Wirkungen auf den sozialen, oft auch den politischen Frieden. Daher sind der Anwendung des Streiks als Kampfmittel durch naturrechtliche Prinzipien Schranken gezogen. Seine Rechtfertigung hängt von der Natur und dem Rang der Rechtsgüter ab, deren Verletzung verhindert werden soll, und von den Rechtsgütern, deren Verletzung mit dem Streik verbunden ist.“¹³⁾

Nach diesen Erörterungen stellt sich die Frage, ob so wie in der heutigen Diskussion um die Erlaubtheit des Krieges wegen der unermesslichen Schäden und dem Verfließen der Grenzen zwischen den Kämpfenden und unbeteiligten Dritten sich nicht auch bei Streiks ähnliche Probleme stellen. Das aber ist eine quaestio facti.

III. Kann heute Streik ein Mittel zur Lösung von Problemen im Arbeitsbereich sein?

Diese generelle Frage muß zur Verdeutlichung des hinter ihr stehenden Anliegens noch weiter aufgefächert werden:

- Kann ein Recht durch die Veränderung der Rahmenbedingungen, in denen es genutzt wird, ein anderes Gewicht bekommen, d.h. zu einer stumpfen Waffe werden oder umgekehrt zu einer so gewichtigen, daß der Partner in einer Auseinandersetzung immer der Unterlegene sein muß?
- Ist Macht im Rahmen des Vertragsrecht ein adäquates Mittel zur Findung von gerechten Lohn- und Arbeitsbedingungen?
- Muß man ein Recht, das man hat, auch nutzen, oder gibt es andere Mittel und Wege, die die gleiche Wirkung erzielen, aber weniger Schaden anrichten?

1. In welchen Rahmenbedingungen spielen sich heute Arbeitskämpfe ab?

In dem immer wieder zitierten Aufsatz „Das Streikrecht gestern und heute“ von Goetz Briefs aus dem Jahre 1955 wird deutlich herausgestellt, daß sich das Umfeld gegenüber der Zeit entscheidend geändert hat, in der den Gewerkschaften das Streikrecht zugestanden wurde. Damals waren die Gewerkschaften lokal und verstreut wirkende Bewegungen mit geringer Reichweite ihrer Aktionen. Zum anderen hielten Staat, Unternehmer und öffentliche Meinung auf der einen und wirtschaftliche Depressionen sowie ein hohes Angebot von Arbeitskräften auf der anderen Seite Streiks in engen Grenzen. Trotz all dieser Hemmnisse war damals der Streik eines der wenigen Mittel, durch das eine oft ausgebeutete Arbeiterschaft ihre Lage verbessern konnte.¹⁴⁾

Heute sind die Gewerkschaften mitgliederstarke Interessenverbände, deren Aufgaben politisch anerkannt und in ihrer Durchführung arbeitsrechtlich abgesichert sind. Von ihr initiierte Kampfmaßnahmen haben zwar zunächst auch nur regionalen Charakter, die Wirkungen gehen aber fast immer über die Grenzen eines Tarifgebiets hinaus, weil eine hochdifferenzierte Wirtschaft mit all ihren Verflechtungen solche engen Grenzen längst überwunden hat. Gewerkschaften sind auch nicht mehr ein Spielball der öffentlichen Meinung, vielmehr gestalten sie diese Meinung mit. Vor allem verwehrt man sich gegen jede Meinungsäußerung des Staates in einem Tarifstreit und weist ihm die Rolle eines neutralen Beobachters zu.

Die Möglichkeiten der Unternehmen, dem Streik etwas entgegenzusetzen, sind immer mehr geschrumpft: Streik – nach Scheitern der Tarifauseinandersetzungen von Gewerkschaften ausgerufen – ist kein Grund zur Kündigung von Arbeitsverträgen, das Anrufen der Arbeitsgerichte bei Ausuferungen führt – wenn überhaupt – erst zu Klärungen, wenn der Streik schon lange beendet ist. Unterliegt dabei die Gewerkschaftsseite, dann wird bei der nächsten Auseinandersetzung die Form geringfügig modifiziert und das Spiel mit den Gerichten weitergeführt. Die Aussperrung – seit dem Urteil des BAG von 1980¹⁵⁾ nur noch als lokal begrenzte suspendierende Aussperrung möglich – erhöht die wirtschaftlichen Schäden und verschlechtert das Verhandlungsklima. Ihr Einsatz ist so gesehen mit einem höheren Risiko behaftet als Streikmaßnahmen der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder.

Die Arbeitnehmerseite ist gegen Risiken von Arbeitskämpfen ziemlich weitgehend abgesichert: „Entweder bekommen sie als Organisierte Streikgeld, oder als mittelbar Betroffene Kurzarbeitergeld; wenn sie krank werden, bekommen sie Krankengeld; wenn sie Urlaub nehmen, Urlaubsentgelt; notfalls erhalten sie Sozialhilfe. Manchmal zahlen die Arbeitgeber sogar an die Ausgesperrten Lohn, oder an die Organisierten die Differenz zwischen Lohn und dem Streikgeld der Gewerkschaften.“¹⁶⁾ Ihr Existenzminimum ist in allen Fällen gesichert. Darum hat es die Gewerkschaftsführung nicht schwer, in Urabstimmun-

gen hohe Zustimmungsraten zu finden, wenn sie ihre Mitglieder zu Streikaktionen aufruft. Weil das so ist, gelingt es heute mit entsprechendem Nachdruck (mit Streik oder auch schon mit seiner Androhung) selbst in Krisenbranchen oder in Bereichen der Wirtschaft, in denen kaum Wachstum erzielt wird, Lohnerhöhungen durchzudrücken, die – weil nicht erarbeitet – mit Subventionen aufgefangen oder über die Preise weitergegeben werden müssen.

Unter den heutigen Rahmenbedingungen scheint mir bei der Kampfparität in Tarifaueinandersetzungen, die gleiche Mächtigkeit beider Parteien¹⁷⁾ nicht mehr gegeben zu sein. Damit aber ist der zweite Fragenkomplex angesprochen.

2. Ist Macht ein geeignetes Mittel zur Findung von gerechten Lohn- und Arbeitsbedingungen?

Wilhelm Krelle betont in einem Artikel über Lohntheorien, die Nationalökonomie allein sei überfordert festzustellen, welcher Lohn gerecht sei, weil diese Entscheidung nur „nach Abwägung aller ökonomischen und nichtökonomischen Faktoren unter Berücksichtigung der gegenseitigen Leistungen, der Verwendung des Gewinnes usw. von Fall zu Fall nach Recht und Billigkeit innerhalb gewisser Grenzen“ getroffen werden könne¹⁸⁾. Diese Grenzen werden markiert auf der einen Seite von dem Interesse der Arbeiter nach einem möglichst hohen Lohn (der vollen Ausschüttung der Wertschöpfung nach der Werttheorie von David Ricardo) und auf der anderen Seite vom Interesse der Kapitalgeber auf eine möglichst hohe Rendite (der Lohn bemißt sich dann nach der Theorie vom Existenzminimum, also nach dem „Ehernen Lohngesetz“, wie es Ferdinand Lassalle formuliert hat).

So verwundert es nicht, daß auch die Theorie vertreten worden ist, die exakte Fixierung dieser Grenze sei eine Frage der Macht. Weil die tatsächlichen Machtverhältnisse immer zu Ungunsten der Arbeiter wirkten, könne diese Grenzziehung nur durch staatliche Macht oder durch gewerkschaftliche Gegenmacht erfolgen¹⁹⁾.

Als Vertreter der zweiten Meinung wird immer Lujo Brentano angeführt, der sich für „Gewerkvereine“ stark macht als „dauernde, organisirte, systematische Coalition“ mit dem Zweck „der Beseitigung aller der Nachteile, welche aus den besonderen Eigenschaften der Arbeit als Waare und des Arbeiters als Waarenverkäufer“ erwachsen und zur Erlangung von „Einfluß auf die Regelung seiner Verhältnisse“²⁰⁾. Er betont dabei eigens, ihr Zweck sei „deshalb keineswegs bloss die Regelung der Lohnhöhe, ebensowenig wie die gesammte Arbeiterfrage nur eine Lohnfrage ist. Ihr Zweck und der Gegenstand dieser Frage sind vielmehr neben der Sicherung eines ausreichenden, stetigen, regelmässigen Einkommens der Arbeiter auch der Schutz der Freiheit und Unabhängigkeit ihrer Person gegen Bedrückung, ihre intellectuelle Bildung und ihre

Erziehung zu tüchtigen Menschen und brauchbaren Staatsbürgern“(26). Er verwehrt sich nachdrücklich gegen andere Meinungen, die behaupten, der Zweck der Gewerkvereine bestünde nur in der „Organisation von Arbeitseinstellungen“(27) oder im Streben nach der „Dictatur“ im Unternehmen(28) oder nach „dem höchstmöglichen Lohne“(39). Für Brentano ist die „collective Behandlung aller Fragen zwischen Arbeiter und Arbeitgeber die einzig mögliche und allein logisch richtige“(22).

So gesehen hat Brentano wohl kaum die Machttheorie der Gewerkschaften in dem Sinne vertreten, als könne man mit entsprechendem Druck jede gewollte Lohnhöhe erreichen, sondern er ist eher ein sehr früher Vertreter der Tarifautonomie, der lange vor *Rerum novarum* das Koalitionsrecht der Arbeiter forderte, ohne dieses nur in seinen negativen Aspekten in Bezug auf Streik und Störung des Betriebsfriedens zu sehen.

Die Meinung, man könne mit Machtmitteln allein die Lohnhöhe bestimmen, ist zu Recht von der Volkswirtschaft zurückgewiesen worden. Der Grund liegt in der Dynamik der Arbeitsbeziehungen, durch die eine (jedes Maß übersteigende) Lohnerhöhung durch Machteinsatz kurzfristig zwar möglich ist, langfristig aber zu Preissteigerungen, zur Substitution der Arbeit durch Kapital oder zur Abwanderung des Kapitals und damit zu Arbeitsplatzverlusten führt. „Machteinflüsse sind also unter Umständen zwar tiefgreifend, aber nur temporär.“²¹⁾

3. Welche Folgen hat der Einsatz von Machtmitteln im Arbeitsleben?

Macht für ein gerechtes Ziel einzusetzen, ist – so wurde schon gezeigt – ethisch nicht generell verwerflich. Das gilt auch für den Streik als Mittel zur Lösung eines regelbaren arbeitsrechtlichen Ziels. Allerdings ist dabei immer eine Schaden/Nutzen-Analyse anzustellen und die Frage zu klären, ob es nicht bessere Mittel der Problemlösung gibt.

Streiks verursachen durch den mit der Arbeitsniederlegung verbundenen Produktionsausfall Schäden; der Wunsch, diese zu vermeiden, soll die Gegenseite zur Annahme der gestellten Forderungen bewegen. Umgekehrt begrenzen auf der Arbeitnehmerseite die Schäden durch Lohnausfall die Streikbereitschaft und die Streikdauer. So die Theorie.

Eine praktische Schadensanalyse sieht doch etwas anders aus. Die Risiken der Streikenden sind heute relativ gering geworden. Auch die Schäden der Unternehmen lassen sich nicht einfach aus der Zahl der Streiktage hochrechnen. Sie sind sehr verschieden je nach dem erstellten Produkt: eine nicht ausgelieferte Tageszeitung bedeutet den Produktionsausfall eines Tages, auch die geleistete Arbeit der Korrespondenten und Redakteure war nutzlos. Dagegen kann eine ausgefallene Schicht in der PKW-Produktion zumeist durch Überstunden wieder aufgeholt werden kann. So reduzieren sich die Schäden auf die Überstun-

denzuschläge und die verspätete Auslieferung zu Lasten der Kunden. Schäden entstehen aber auch bei Dritten, sei es aufgrund der Kooperation von verschiedenen Unternehmen (Zulieferer, Weiterverarbeitung), deren Arbeit gestört wird, sei es aufgrund von Umsatzverlusten, die durch das Ausbleiben von Ware verursacht werden (Tageszeitungen, Obst u.ä.). Während Beschäftigte solcher Zulieferbetriebe gegen die größten Schäden durch Maßnahmen der öffentlichen Hand (Kurzarbeitsgeld, Sozialhilfe) gesichert sind, müssen die Betriebe und der durch Umsatzverluste geschädigte Handel diese Schäden selbst tragen und haben trotzdem keine Möglichkeit, unmittelbar²²⁾ in das Streikgeschehen einzugreifen²³⁾. Die Schäden für die öffentliche Hand reichen aber über die Zahlungen an mittelbar Betroffene hinaus. Schwerer wiegen für sie der Ausfall von Steuern und Sozialabgaben. Zieht man auch noch eventuelle Preissteigerungen und Verlust von Arbeitsplätzen in die Schadensabwägung mit ein, so sind die Nichtstreikenden und die Allgemeinheit – kurz das Gemeinwohl – bei fast allen Streiks stärker geschädigt als diejenigen, die den Streik führen.

Wenn man diese Schäden als zu hoch einschätzt, muß man wohl härter fragen, ob dort, wo nach Tarifverhandlungen ein unüberbrückbarer Interessengegensatz bestehen bleibt, der Streik wirklich die ultima ratio zu seiner Lösung ist²⁴⁾ oder ob es nicht andere Mittel gibt, mit denen der verbliebene Gegensatz sich mit geringeren oder – noch besser – ohne Schäden lösen läßt. Diese Frage stellt sich auch deshalb, weil es bei einer Streiklösung nur Sieger und Besiegte gibt. Kompromißlösungen können nämlich nur auf dem Verhandlungswege erreicht werden. Muß vor Kompromissen aber erst die gegenseitige Zermürbung durch Arbeitskämpfmaßnahmen stehen?

Um kein falsches Bild zu zeichnen: Die weitaus meisten Tarifverhandlungen und deren Abschlüsse werden in aller Stille und einvernehmlich abgeschlossen. Arbeitskämpfe finden nur in solchen Bereichen statt, die gut organisiert sind und die eine Vorreiterrolle bei der Gestaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen spielen. Wenn aber in solchen Bereichen mit Hilfe von Kampfmaßnahmen falsche Signale gesetzt werden, dann können die Folgewirkungen solcher Leitlinien weit größer sein, als es auf den ersten Blick zu sein scheint.

IV. Konsequenzen aus ethischer Sicht

Wenn man nicht bestreiten kann, daß es zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Gebiet der Lohn- und Arbeitsbedingungen gegensätzliche Meinungen gibt, die sich nicht immer in sachlichen Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern unmittelbar lösen lassen, wenn man aber aus ethischer Sicht Arbeitskämpfe als ungeeignete Mittel zur Herbeiführung von gerechten Lohn- und Arbeitsbedingungen ansieht und sie so weit wie möglich aus der Welt

schaffen will, weil sie den inneren Frieden stören, dann muß man als Ethiker andere Lösungen vorschlagen und begründen, die den Streik und die Ausspernung überflüssig machen. Dabei lassen sich drei Wege benennen: die rechtliche Einschränkung des Arbeitskampfrechts, die Intensivierung der Schlichtungsmaßnahmen und ein beiderseitiger vertraglicher Verzicht der Tarifpartner auf Kampfmaßnahmen, ohne das Recht auf sie selbst anzutasten.

1. Einschränkung des Arbeitskampfrechts durch Schaffung eines Verbänderechts

Dort, wo ein Recht auszufern droht, ist der Staat gerufen, es durch Gesetze so einzugrenzen, daß das Gemeinwohl gewahrt bleibt. Die Bundesrepublik Deutschland besitzt kein Verbänderecht, in dem geregelt wäre, wie und in welcher Weise Konflikte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gelöst werden müssen. Die Rechtsetzung erfolgt bei uns durch Richterrecht, d.h. durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, letztinstanzlich durch das BAG in Kassel. Urteile dieser Instanzen werden immer dann nötig, wenn jeweils eine Partei die andere verklagt, weil sie mit ihren Kampfmaßnahmen die bestehenden Rechtsgrenzen überschritten habe. Das Unbehagen an diesem Zustand erwächst aus der Tatsache, daß solche Prozesse sehr lange dauern und nach dem Urteilsspruch oft nur dazu führen, daß das monierte Kampfmittel geringfügig variiert im nächsten Konfliktfall erneut eingesetzt werden kann. Ein klares Verbänderecht könnte hier Abhilfe schaffen.

Ein gewichtigerer Grund für die Forderung nach einer rechtlichen Regelung des Arbeitskampfrechts ist jedoch ein anderer. Richterrecht kann nur Verstöße gegen vorhandene Rechtsregeln ahnden, aber nur sehr begrenzt positive Akzente zur Vermeidung von Kampfmaßnahmen setzen. Das wäre nur möglich durch ein entsprechendes Gesetz, in dem – wie in einem Anfang September 1988 vorgestellten Entwurf – Kampfmaßnahmen erst dann zulässig sein sollen, „wenn die Verhandlungen gescheitert sind und ein danach von einer Seite beantragtes Schlichtungsverfahren keinen Erfolg hatte“²⁵). Streik soll so wieder zu einer ultima ratio werden; ferner will dieser Entwurf die Warnstreiks auf höchstens einmal eine Stunde je Betrieb begrenzt und Sympatiestreiks, Bummelstreiks und bestimmte Boykottmaßnahmen völlig verboten wissen, aber auch etwa Lohnkürzungen als Kampfmaßnahmen durch die Arbeitgeber.

Solche Entwürfe, auch wenn sie politisch z.Z. kaum eine Chance einer Realisierung haben, sind sicher Schritte in die richtige Richtung. Ob es aber mit solchen Gesetzen gelingen kann, das Konfliktpotential zwischen den Tarifpartnern langfristig abzubauen, läßt sich schwer abschätzen. Es kann möglicherweise auch zur Verhärtung führen und dazu, auch in einem solchen Gesetz nach Lücken zu fahnden, die neue Kampfmöglichkeiten eröffnen, mit denen sich entsprechender Druck ausüben läßt.

2. Schlichtungsvereinbarungen durch die Tarifpartner

Besser als ein von außen gesetztes Recht könnten deshalb freiwillig im Rahmen der Tarifverhandlungen getroffene Vereinbarungen sein, in denen für beide Seiten verbindlich festgelegt wird, welche Schritte zur Schlichtung von offenen Streitfragen gegangen werden müssen und auf welchen Wegen man zu einer Einigung gelangen kann.

Solche Schlichtungsvereinbarungen gibt es in allen Wirtschaftsbereichen, seit „das BAG in seiner Entscheidung vom 24.1.1971 festgestellt (hat), daß nach geltendem Recht vor Einleitung und Durchführung von Arbeitskämpfen Schlichtungsverfahren erforderlich seien“²⁶). Sie legen in der Regel fest, welche Größe die Schlichtungskommission hat, wer in ihr den Vorsitz führt (ein oder zwei Unparteiische); ferner die Rolle von Sachverständigen, die Verhandlungsdauer und die Friedenspflicht während dieser Schlichtung²⁷). Schlichtungsverfahren haben den Vorteil, daß durch einen neutralen Schlichter und eine kleine Kommission verfahrenere Verhandlungen wieder in Gang und meist auch in kurzer Zeit zu Ergebnissen kommen. Da die Einigungsvorschläge dieser Schlichtungskommission für die Tarifparteien aber nur empfehlenden Charakter haben, können sie Arbeitskampfmaßnahmen dort nicht verhindern, wo eine der beiden Parteien dem Schlichtungsergebnis nicht zustimmt.

Aus diesem Grunde müßte das Schlichtungsverfahren fortentwickelt werden, daß dann, wenn in der ersten Schlichtungsrunde keine Einigung erzielt werden konnte, der Schlichter nach Anhörung beider Seiten eine bindende Entscheidung trifft. Das sollte um so leichter sein, da in der Regel in diesem Stadium die Differenzen zwischen beiden Parteien meist nicht mehr erheblich sind und der Streik wenig zu ihrer Lösung beiträgt²⁸). Einem von beiden Parteien akzeptierten oder einen durch Los bestimmten²⁹) Schlichter sollte soviel Vertrauen entgegengebracht werden, daß er keine einseitige und gegen das Gemeinwohl gerichtete Entscheidung trifft. Sollte ein solcher Spruch hinter den Erwartungen einer Partei zurückbleiben, dann läßt sich dieses Problem bei der nächsten Tarifrunde erneut zur Sprache bringen. Die Beendigung des Konflikts durch eine Schlichtung ist für die Verhandlungsführer beider Parteien zudem von Vorteil, weil sich von ihren Mitgliedern Abstriche von den gesteckten Verhandlungspositionen durch den Schiedsspruch leichter vertreten lassen als das Nachgeben bei den Verhandlungen selbst.

3. Der Abschluß eines Abkommens über den Verzicht auf Arbeitskampfmaßnahmen (Schweizer Friedensabkommen)

Schlichtungsvereinbarungen, die eine für beide Seiten verbindliche zweite Schlichtungsrunde vorsehen, kommen fast dem Abkommen gleich, das 1937

zwischen dem Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller auf der einen und dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verband und einigen Minderheitsgewerkschaften auf der anderen Seite abgeschlossen worden ist. Obwohl befristet abgeschlossen, ist es bis heute immer wieder verlängert worden.

„In diesem Abkommen verpflichten sich die Partner, wichtige Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten ohne Zuhilfenahme von Kampfmaßnahmen wie Sperre, Streiks oder Aussperrungen zu erledigen. Anstelle der althergebrachten Kampfmaßnahmen tritt die auf Treu und Glauben fußende vertragliche Sozialverpflichtung der Partner. Das heißt, daß ... kein Partner seinem Mitpartner etwas vorenthalten soll, was er zu leisten in der Lage ist, und umgekehrt keiner von seinem Mitpartner etwas fordert, das er unter Berücksichtigung aller Umstände billigerweise nicht fordern darf.“³⁰⁾

Unterschiedliche Interessen werden zunächst auf der Ebene des Betriebs geregelt (80 %), dann auf der des Verbandes (15 %) und der Rest in einem gestuften Schlichtungsverfahren³¹⁾. Daß in der Schweiz die meisten Streitfälle unmittelbar auf der Betriebsebene gelöst werden, ist für den Vollzug dieses Abkommens sicher von Vorteil; in abgewandelter Form dürfte es aber auch dort praktikabel sein, wo die Verhandlungsebene etwas höher liegt.

Auf jeden Fall hat dieses „Friedensabkommen“ den Beweis dafür erbracht³²⁾, daß man zur Regelung von Interessengegensätzen zwischen Arbeitern und Arbeitgebern keine Kampfmaßnahmen braucht und daß der Verhandlungsweg für die Beteiligten und die Gesellschaft von Vorteil war und ist. Ein solcher Vertrag macht dauerndes Mühen um gerechte Lösungen nicht überflüssig, fördert aber das Wissen darum, daß nicht die Interessengegnerschaft im Vordergrund zu stehen habe, sondern die Partnerschaft.

Wenn in der Schweiz nicht nur in der Metallindustrie mit dem Abkommen, sondern auch in den anderen Branchen kaum gestreikt wird, dann zeigt sich, daß die Wirkung dieses „Friedensabkommens“ weiter reicht als der geschriebene Text.

V. Abschließende Gedanken

Das Streikrecht als Mittel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen haben sich die Gewerkschaften in schwierigen Zeiten erkämpft. Als Teil unserer Grundrechtswirklichkeit läßt es sich zwar eingrenzen, aber nicht abschaffen; friedliche Mittel verdienen auf jeden Fall den Vorzug.

„Wenn man das, was für und gegen den Streik spricht, abwägt, so scheint sich die Waagschale zuungunsten des Streiks zu neigen. Man kann und wird den Streik als solchen nicht verwerfen, aber auch keinesfalls befürworten. Denn er ist und bleibt ein Übel, kein moralisches Übel, wohl aber ein physisches und

damit ein Mißstand, den man von der gesellschaftlichen Ordnung her überwinden sollte. Die öffentliche Meinung könnte dazu wesentlich beitragen. Ich halte dafür, den Streik einstweilen zu den unzeitgemäßen Waffen abzustellen und verstauben zu lassen.“³³⁾

„Kampfmittel sind nötig und garantiert. Sie gehören zur Tarifautonomie. Aber das Ziel ist nicht der Kampf, sondern der Friede. Er ist um so haltbarer, je weniger es am Ende Sieger und Besiegte gibt.“³⁴⁾ Dieses Ziel wird wohl dort am besten erreicht, wo auf Kampfmittel verzichtet und der Interessenausgleich mit friedlichen Mitteln herbeigeführt wird.

In einer Bewertung der Streiks der IG Metall im Jahre 1963 heißt es nach der Erörterung der vordergründigen Streikursachen: „Der Streik ist nicht eine Frage der Lohntüte und des Geschäftsgewinns, sondern ein Aufschrei unserer selbst, daß wir unterentwickelt sind in dem, was uns das Heiligste sein sollte – unser Menschtum.“ „Wir brauchen mehr Lebensgefühl, ... mehr Vertrauen zu anderen, mehr Mißtrauen gegen uns selbst, mehr Glauben an unsere Verbundenheit miteinander, kurzum: mehr Menschlichkeit.“³⁵⁾

Anmerkungen

- 1) Vgl. Mörsdorf, Josef: Der Streik als gesellschaftliches Phänomen und sittliches Problem, (als Manuskript gedruckt) Bamberg 1959, 16, dort auch die entsprechenden Belegstellen.
- 2) Vgl. Monzel, Nikolaus: Katholische Soziallehre. Bd. 2, Köln 1965, 464.
- 3) Vgl. dazu Horstmann, Johannes: Katholizismus und moderne Welt. Katholikentage, Wirtschaft, Wissenschaft – 1848 bis 1914. München, Paderborn, Wien 1976, bes. 70-76.
- 4) Mörsdorf, (Anm. 1), 17.
- 5) Rauscher, Anton: Das Streikrecht im Wandel, in: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 14 (1973) 201-221, 207.
- 6) Vgl. ebd.
- 7) Monzel, (Anm. 2), 472-474.
- 8) Ebd., 474 f.
- 9) Messner, Johannes: Das Naturrecht, 3. Aufl. Innsbruck, München, Wien 1958, 544-548, 546.
- 10) Vgl. dazu Glatzel, Norbert: Neueste kirchliche Lehrverkündigung zur Sicherheits- und Rüstungsdebatte, in: Frieden in Sicherheit, hrsg. v. Norbert Glatzel und Ernst Josef Nagel, Freiburg, Basel, Wien 1981, 128.
- 11) Politischer Streik dagegen wurde immer einhellig abgelehnt.
- 12) Messner, 544.
- 13) Ebd., 544 f.
- 14) Briefs, Goetz: Das Streikproblem gestern und heute, in: Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute, hrsg. v. ders., Frankfurt/M 1955, 60-68, 60.
- 15) BAG AP 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.
- 16) Ehmann, Horst: Die juristische Beurteilung von Arbeitskämpfen, in: Christliche Ethik und Arbeitskampf, hrsg. v. Streithofen, Heinrich Basilius. Walberberg 1981, 43-66, 51 f. Dort auch die entsprechenden Belegstellen.
- 17) Diese Aussage gilt besonders für die Bereiche der Wirtschaft, in denen der Organisationsgrad der Gewerkschaften hoch ist oder in denen Mitarbeiter in Schlüsselpositionen (EDV) zur Arbeitsniederlegung bewegt werden können.

- 18) Krelle, Wilhelm: Art. „Lohn (I) Theorie“, in: HdSW Bd. 7, Tübingen, Göttingen 1961, 1-16, 16.
- 19) Vgl. ebd., 4.
- 20) Brentano, Lujo: Die Arbeitergilden der Gegenwart, Bd. 2: Zur Kritik der englischen Gewerkevereine, Leipzig 1872, 26. Die folgenden Zitate sind durch Seitenangaben im Text kenntlich gemacht.
- 21) Krelle, 5.
- 22) Mittelbar können sie sich über die Medien ins Spiel bringen, eine Frage, der hier aber nicht weiter nachgegangen werden soll.
- 23) Das gilt auch für jene, die etwa durch Streik von Verkehrsmitteln zu spät oder gar nicht zur Arbeit kommen und diesen Ausfall selbst tragen müssen.
- 24) Vgl. dazu Picker, Eduard: Ultima-ratio-Prinzip und Tarifautonomie, in: Recht der Arbeit 35 (1982) 331-355.
- 25) Vgl. dazu „Streik erst nach einem Schlichtungsversuch“, Professoren drängen auf eine Regelung des Arbeitskampfrechts/Regierung gegen Gesetzentwurf, in FAZ vom 9.9.1988, 210, 13. Der vorgelegte Entwurf stammt von den Professoren Rolf Birk (Trier), Horst Konzen (Mainz), Manfred Löwisch (Freiburg) und Thomas Raiser (Gießen).
- 26) Keller, Bernd: Schlichtung als autonomes Regelungsverfahren der Tarifvertragsparteien, in: Handbuch der Arbeitsbeziehungen. Deutschland – Österreich – Schweiz. Berlin, New York 1985, 119-130, 122.
- 27) Das Urteil des BAG vom 17.12.1976, das kurze Warnstreiks als „milden Druck“ zur Beschleunigung des Verfahrens schon während der noch laufenden Verhandlungen zuließ, hat dieses Friedensgebot mit Sicherheit unterlaufen. Das neue BAG-Urteil vom 21.6.88 hat diese Entscheidung zwar wieder zurückgenommen, mit der Begründung, daß Warnstreiks und Erzwingungsstreiks relativ nahtlos ineinander übergingen. Die neue Möglichkeit, mit dem Aufruf zum Streik die Verhandlungen als gescheitert zu erklären – auch wenn das Verfahren noch nicht abgeschlossen ist – ist für die Schlichtung als Mittel der Friedenswahrung nicht hilfreich.
- 28) Den in der Metallindustrie 1984 von Georg Leber vorgeschlagenen Kompromiß, der sowohl dem Anliegen der Arbeitszeitverkürzung wie dem nach längeren Maschinenlaufzeiten gerecht wurde, hätte man ohne Streik auch finden können.
- 29) Der Vorschlag, alternierend den Schlichter von jeweils einer Partei bestimmen zu lassen (die sog. „Pendel-Schlichtung“) erscheint mir weniger geeignet, da sie schon bei den vorausgehenden Verhandlungen zu sehr die Taktik bestimmen würde.
- 30) Wüthrich, E.: Das schweizerische „Friedensabkommen“, in: Kirche und Wirtschaftsgesellschaft, hrsg. v. Karlheinz Hoffmann, Wilhelm Weber und Berthold Zimmer, Köln 1974, 179-181, 179.
- 31) Vgl. ebd., 180.
- 32) Vgl. Zanetti, Bernardo: Das „Friedensabkommen“ in der schweizerischen Maschinen und Metallindustrie, in: Rundschau. Zeitschrift für Geistesleben, Kultur, Reisen 76 (1977, 6) 5-10, 8.
- 33) Mörsdorf, (Anm. 1), 28.
- 34) Weizsäcker, Richard von: Die Verantwortung der Gewerkschaften in der freiheitlichen Demokratie. Ansprache des Bundespräsidenten vor dem 13. Ordentlichen Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Hamburg am 25. Mai 1986, in: Bulletin (1986, 58) 489-494, 491.
- 35) Antweiler, Anton: Streik, in: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 15 (1974) 163-173, 172.

Zur Person des Verfassers

Dr. Norbert Glatzel, o. Professor für Christliche Soziallehre und Allgemeine Religionssoziologie an der Otto-Friedrich Universität Bamberg.